

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Resolusi Konflik

Resolusi konflik atau dalam bahasa Inggris *conflict resolution* dalam pandangan Burton adalah upaya transformasi hubungan yang berkaitan dengan mencari jalan keluar dari suatu perilaku konflikual sebagai suatu hal yang utama. Ada perbedaan antara resolusi konflik sebagai perlakuan (*treatment*) terhadap persoalan akar konflik dengan resolusi konflik sebagai penanganan (*seatlement*) konflik dengan cara-cara paksa (*coersion*) atau dengan cara tawar-menawar (*bargaining*) atau perundingan (*negotiation*).

Pendekatan pengelolaan dan penyelesaian konflik pada hakikatnya mendorong proses resolusi konflik dengan cara-cara di atas. Namun, menurut Lewis A. Coser, walaupun konflik oleh pendekatan Marxis dianggap gejala serba hadir dalam masyarakat, bukannya tidak dapat diselesaikan atau paling tidak dikendalikan. Upaya penyelesaian ini memiliki fungsi pengintegrasian, karena konflik memiliki sifat destruksi. Menurut Coser, ada enam (6) cara untuk penyelesaian konflik yakni :

1. Menciptakan federasi (*federation*)

Upaya ini dilakukan dengan memberi otonomi realtif kepada unit-unit yang ada. Ini berangkat dari faktor-faktor yang memungkinkan munculnya konflik, adanya heterogenitas, sehingga perlu federasi.

2. Mengubah hasil yang dikehendaki (*altering the payoffs*)

Upaya ini dilakukan terutama terhadap ciri konflik yang menangkalah (*zero sum conflict*) yang intensitasnya tinggi. Agar intensitasnya lebih rendah, struktur konfliknya harus diubah menjadi *non zero sum conflict* agar tercipta kompromi dan konsensus.

3. Memperluas sumber-sumber (*expantion of resources*)

Cara ini dilakukan dengan memperluas sumber-sumber yang dipertentangkan. Perluasan ini dharapkan dapata meredakan konflik.

4. Memberikan bayaran tambahan (*side payments*)

Pihak-pihak yang kalah dalam konflik diberi “subsidi”, atau sejumlah kompensansi agar tidak tercipta oposisi politik.

5. Memperbaiki pola-pola komunikasi (*improving comunication patterns*)

Konflik seringkali menyebabkan penguatan terhadap masing-masing pihak. Agar konflik tidak selalu antagonistik, cara mengalihkan pola komunikasi yang bersifat antagonistik dapat dilakukan.

6. Mendefinisikan kembali konflik (*redefining the conflict*)

Hal ini dilakukan terhadap konflik yang cenderung berubah dari konflik yang bersifat khusus ke konflik yang bersifat umum, maka konflik harus diarahkan pada hal-hal yang bersifat khusus, agar mudah penyelesaiannya.

Resolusi konflik adalah salah satu metode penyelesaian konflik atau pengeluaran konflik dimana sumber konflik dihilangkan atau konflik tersebut dihilangkan atau dihapuskan dengan cara saling bersepakat atau bernegosiasi dan kegiatan lain serupa antara pihak yang berkonflik. Orang ketiga juga dapat membantu dalam penghilangan atau penghapusan konflik melalui proses negosiasi, konsolidasi dan mediator.

2.1.2 Tujuan dan Upaya Resolusi Konflik

Tujuan resolusi konflik adalah sebagai berikut :

1. Mencegah konflik yang terjadi berkembang hingga tidak terkendali
2. Mencegah konflik laten muncul kembali
3. Menghapus atau menghilangkan sumber konflik
4. Konflik ditransformasi menjadi kekuatan perubahan sosial yang positif

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk resolusi konflik menurut Lamuru (2007), adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian konflik tanpa kekerasan
2. Fasilitasi (pemberdayaan kelompok lokal atau masyarakat yang terkena dampak konflik)
3. Mediasi (*lobbying* dan negosiasi para pihak konflik yang berkepentingan)
4. Adanya informasi dan komunikasi (dinamisasi upaya penyelesaian konflik diterapkan)
5. Kolaborasi penyelesaian konflik bersama pemerintah

2.1.3 Kemampuan Resolusi Konflik

Beberapa kemampuan penting dalam menumbuhkan inisiatif resolusi konflik oleh Bodine and Crawford (Jones dan Kmitta, 2001:2) diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan orientasi

Pemahaman individu tentang konflik dan sikap yang menunjukkan anti kekerasan, kejujuran, keadilan, toleransi, harga diri dan lain-lain.

b. Kemampuan persepsi

Kemampuan seseorang untuk dapat memahami bahwa setiap individu dengan individu yang lainnya berbeda, mampu melihat situasi seperti orang lain melihatnya serta menunda untuk menyalahkan atau memberi penilaian sepihak kepada orang lain.

c. Kemampuan emosi

Kemampuan untuk mengelola berbagai macam emosi termasuk rasa marah, takut, frustrasi, dan emosi negatif lainnya.

d. Kemampuan komunikasi

Kemampuan mendengarkan orang lain, memahami lawan bicara, berbicara dengan bahasa yang mudah dipahami dan meresume atau menyusun ulang pernyataan yang bermuatan emosional ke dalam pernyataan yang netral.

e. Kemampuan berfikir kreatif

Kemampuan untuk memecahkan masalah melalui berbagai macam alternatif jalan keluar.

f. Kemampuan berfikir kritis

Kemampuan untuk memprediksi dan menganalisis situasi konflik yang sedang dialami.

Aspek-aspek yang mempengaruhi individu untuk dapat memahami dan meresolusi konflik juga disebutkan oleh Scannell (2010:18). Aspek-aspek tersebut meliputi :

- a) Keterampilan berkomunikasi
- b) Kemampuan menghargai perbedaan
- c) Kepercayaan terhadap sesama
- d) Kecerdasan emosi

Kemampuan tertentu untuk mencari solusi konflik secara konstruktif diperlukan sebagai proses resolusi konflik. Kemampuan tertentu tersebut diantaranya adalah kemampuan orientasi, persepsi atau menghargai perbedaan, kecerdasan emosi, berkomunikasi, berfikir kreatif dan kritis.

2.1.4 Metode Resolusi Konflik

Metode penyelesaian konflik yang biasa digunakan menurut Chaidir (2001) adalah sebagai berikut :

1. Metode dominasi atau penekanan

Aturan mayoritas melalui pemungutan suara atau voting.

2. Metode kompromi

Penyelesaian konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima pihak-pihak yang berkonflik.

3. Metode Pemecahan Masalah Interaktif

Konflik antar kelompok diubah menjadi masalah bersama yang dapat diselesaikan melalui teknik pemecahan masalah.

Konflik dapat diselesaikan dengan metode pelaksanaan resolusi konflik yang dapat mewujudkan sebuah perdamaian di antara aktor konflik. Pelaksanaan resolusi konflik selain untuk mewujudkan perdamaian juga untuk mengubah aktor konflik yang berselisih menyelesaikan konflik dengan akurat. Berikut metode pelaksanaan resolusi konflik menurut Forsyth, yaitu :

1. *Commitment-Negotiation* (Komitmen-Negosiasi)

Kelompok yang di dalamnya terdapat anggota yang merasa yakin dengan posisi mereka sehingga keinginan mengalah satu sama lain tidak ada dapat menjadi pemicu atau memunculkan konflik. Adanya kesepakatan yang dapat menguntungkan seluruh pihak atau negosiasi yang diputuskan oleh anggota kelompok selanjutnya dapat meredakan konflik. Negosiasi dapat diartikan menjadi sebuah proses mencari tahu masalah pemicu konflik yang lebih spesifik, menjelaskan posisi serta saling bertukar gagasannya aktor konflik dalam komunikasi timbal balik yang dilakukan oleh dua anggota atau lebih. Negosiasi dapat dipahami lebih dari sekedar tawar-menawar atau saling berkompromi antar pihak yang bernegosiasi.

Negosiasi distributif yaitu penyembunyian orientasi kompetitif secara bergantian oleh pihak yang bernegosiasi hingga salah satu pihak negosiasi mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari

pihak negosiasi yang lain. Roger Fisher dan William Ury menulis negosiasi integratif bertujuan untuk peningkatan kinerja kooperatif dan hasil yang integratif oleh anggota kelompok melalui kerjasama untuk menguntungkan pihak yang bernegosiasi. Fisher dan Ury menyarankan solusi ditemukan oleh anggota kelompok melalui kerjasama untuk membuat sesi penyelesaian masalah.

2. *Misperception-Misunderstanding* (Kesalahpahaman)

Kesalahpahaman seringkali menjadi pemicu konflik. Keinginan kerjasama oleh seseorang seringkali dianggap keinginan berkompetisi. Kritikan ide untuk kelompok oleh seseorang seringkali dianggap kritikan personal. Pencarian keuntungan oleh salah satu pihak seringkali dipercaya oleh pihak yang *misunderstanding*. Berbagai hal tersebut yang kemudian mengakibatkan kesalahpahaman hingga terjadi konflik.

Pola berfikir demikian harus dihilangkan oleh anggota kelompok melalui komunikasi aktif menjelaskan motif dan tujuan kelompok dalam diskusi. Konflik tidak cukup diselesaikan menggunakan komunikasi. Hal tersebut dikarenakan komunikasi berpeluang untuk membuat anggota kelompok saling percaya, akan tetapi juga dapat menjadi senjata atau boomerang karena anggota kelompok yang menunjukkan kebencian atau ketidaksukaan pada anggota lain.

3. *Strong Tactics-Cooperative Tactics* (Strategi Kuat-Strategi Kooperatif)

Konflik dapat diatasi menggunakan berbagai cara yang dilakukan oleh anggota kelompok. Beberapa anggota kelompok hanya melihat suatu permasalahan yang hanya ada pada diri mereka dan berharap masalah tersebut akan hilang dengan sendirinya. Anggota kelompok yang lain mendiskusikan permasalahan dengan tenang dan rasional atau marah dan keras. Anggota kelompok terkadang juga menghadirkan pihak netral untuk menjadi moderator dalam konflik. Beberapa anggota kelompok juga ada yang menggunakan kekerasan fisik. Strategi-strategi untuk menyelesaikan konflik, di antaranya yaitu :

a. *Avoiding* (Menghindar)

Strategi ini merupakan usaha menghindari konflik dengan berharap konflik akan hilang sendirinya. Strategi ini biasanya dilakukan dengan cara menghindari *meeting* (pertemuan), mengubah pembahasan pembicaraan atau keluar dari kelompok konflik.

b. *Yielding* (Menghasilkan)

Strategi ini dilakukan dengan cara menyerahkan keputusan oleh kelompok kepada orang lain untuk menyelesaikan masalah. Cara tersebut dilakukan setelah proses diskusi dan negosiasi oleh anggota kelompok yang membuat anggota kelompok merasa gagasan mereka salah hingga akhirnya menyetujui gagasan

anggota kelompok lain. Pola pikir anggota yang berubah, setuju dengan pendapat orang lain atau adanya tekanan dalam diri adalah hal-hal yang dapat menyebabkan penggunaan strategi *Yielding*.

c. *Fighting* (Memperjuangkan)

Konflik diselesaikan dengan memaksa anggota lain untuk menerima pandangan mereka. Konflik dilihat sebagai situasi menang-kalah. Intimidasi oleh anggota kelompok kepada kelompok lain merupakan strategi kompetitif dan kuat.

d. *Cooperating* (Bekerjasama)

Konflik diatasi dengan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Hal tersebut merupakan ciri dari anggota kelompok yang mengandalkan strategi kerjasama. Kehendak dan kompetitif tidak dipaksakan. Akar permasalahan ditunjukkan untuk mencari solusi konflik yang tepat. Strategi tersebut juga dapat disebut sebagai *win-win solution* karena hasil yang menyangkut orang lain dianggap hasil mereka juga.

Avoiding (menghindar) dan *fighting* (memperjuangkan) merupakan metode yang berpotensi melahirkan konflik baru dan cenderung mengabaikan konflik yang ada hingga tidak terselesaikan sehingga dianggap sebagai suatu metode yang negatif. Metode yang baik dan dapat menghasilkan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yaitu metode *yielding* (menghasilkan) dan *cooperating* (bekerjasama). *Fighting* (memperjuangkan) dan *cooperating*

(bekerjasama) merupakan metode yang di dalamnya terdapat usaha nyata untuk menyelesaikan konflik sehingga dapat disebut metode aktif. *Avoiding* (menghindar) dan *yielding* (menghasilkan) dapat disebut metode yang pasif karena tidak ada usaha yang nyata untuk menyelesaikan konflik yang terjadi.

4. *Upward-Downward Conflict Spirals* (Spiral Konflik Ke Atas-Spiral Konflik Ke Bawah)

Rasa saling percaya akan meningkat ketika kerjasama yang konsisten dilakukan di antara seseorang dalam jangka waktu yang panjang. Rasa saling percaya akan lebih sulit dipahami ketika anggota kelompok terus bersaing satu sama lain. Seseorang yang tidak dapat mempercayai orang lain akan menimbulkan persaingan untuk mempertahankan hal yang menguntungkan bagi dirinya atau hal yang dapat menghilangkan persaingan. Strategi tersebut adalah strategi tawar menawar yang berawal dari kerjasama yang kemudian meniru pilihan yang dibuat orang lain. Seseorang akan bersaing jika orang lain bersaing dan akan bekerjasama jika orang lain bekerjasama.

5. *Many-One* (Netral)

Individu yang tidak terlibat dalam konflik seharusnya menjadi mediator serta bersifat netral. Konflik dapat diredakan oleh pihak netral dengan cara yaitu sebagai berikut:

- a. Memberi kesempatan pihak yang bertikai mengungkapkan perasaan mereka untuk meredakan frustrasi dan kebencian.

- b. Membantu meluruskan masalah jika komunikasi berjalan tidak lancar.
- c. Membebaskan kesalahan pada pihak yang berkonflik untuk menyelamatkan diri sendiri.
- d. Mengajukan proposal alternatif yang dapat diterima oleh pihak yang berkonflik.
- e. Memanipulasi aspek *meeting* seperti lokasi, tempat duduk, formalitas komunikasi, batasan waktu, peserta serta agenda.
- f. Membimbing semua pihak menyelesaikan masalah secara integratif.

Namun, intervensi dari pihak netral akan dianggap sebagai gangguan ketika pihak yang berkonflik ingin menyelesaikan konflik dengan cara mereka sendiri. Keefektifan pihak netral tergantung kekuatan pihak yang berkonflik dalam kelompok. Pihak netral akan memberikan pertanyaan kepada pihak yang berkonflik dan memutuskan hasil yang harus diterima dalam prosedur inquisitorial. Pihak yang berkonflik memberikan argumen-argumen kepada pihak netral yang akan membuat sebuah keputusan berdasarkan argumen yang diberikan dalam arbitration. Pihak yang berkonflik dengan pihak netral berdiskusi terkait masalah dan solusi yang memungkinkan di situasi yang terbuka dan tidak formal dalam moot (debat).

6. *Anger-Composure* (Emosi Terkontrol)

Emosi harus dapat dikontrol ketika keadaan memanas atau bersitegang. Berhitung 1 hingga 10 atau menyampaikan humor dalam kelompok adalah metode yang efektif untuk mengontrol emosi ketika bersitegang. Emosi yang positif serta peredaman emosi yang negatif seperti amarah dapat diperoleh dari humor. Pelarangan penunjukkan emosi negatif juga dapat dilestarikan sebagai budaya.

2.1.5 Sumber Daya Alam dan Potensi Konflik

Undang-undang Republik Indonesia No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup menyebutkan :
“Sumber daya alam adalah unsur lingkungan hidup yang terdiri atas sumber daya hayati dan non hayati yang secara keseluruhan membentuk kesatuan ekosistem.”. Desa Karangsuko adalah salah satu desa yang memiliki banyak sumber daya alam di antaranya Sumber Maron, Sumber Taman, Sumber Jeruk, Sumber Punden, dan beberapa sumber kecil yang dimanfaatkan oleh masyarakat untuk pengairan sawah, mandi, mencuci dan lain-lain. Potensi tersebut membuat pihak pemerintahan baik Kabupaten maupun Desa memanfaatkan beberapa sumber dijadikan wisata yang berfungsi untuk mensejahterakan warga sekitar dalam hal ekonomi dan lapangan pekerjaan.

Wisata tentunya tidak hanya membuka peluang kerja untuk masyarakat melainkan juga turut pengaruh dalam pembangunan. Hal tersebut berkaitan dengan pendapatan dari wisata itu sendiri. Sumber daya alam yang dijadikan wisata tentunya tidak hanya berdampak

positif melainkan seringkali juga menimbulkan dampak negatif. Konflik adalah salah satu dampak negatif dari pemanfaatan sumber daya alam menjadi wisata. Konflik pengelolaan Taman Wisata Edukatif Sumber Maron adalah salah satu contoh konflik karena adanya potensi sumber daya alam. Konflik terjadi ketika sumber daya alam yang awalnya hanya dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar berpotensi juga untuk dimanfaatkan oleh masyarakat luas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai acuan atau rujukan untuk memperkuat penelitian serta menjadi referensi. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

No.	Judul dan Penulis	Hasil Temuan	Relevansi
1.	Konflik Pengelolaan Kawasan Cagar Alam Pulau Sempu 'Antara Kebutuhan Konservasi dan Pariwisata', Basyori, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Program Pascasarjana, Program Studi Ketahanan Nasional Konsentrasi Magister Perdamaian dan Resolusi Konflik, 2014.	Konflik pengelolaan kawasan Cagar Alam Pulau Sempu terjadi antara BBKSDA Jawa Timur dengan masyarakat sekitar. Konflik bermula dari kebijakan kawasan konservasi yang hanya boleh digunakan untuk kegiatan keilmuan, budi daya atau tempat penelitian yang kemudian dilanggar oleh masyarakat sekitar dengan menggunakan Pulau Sempu sebagai objek wisata alam. Perbedaan persepsi, pengelola yang tidak mampu menegakkan aturan sebagaimana mestinya, legitimasi	Penelitian Basyori dengan penelitian peneliti mempunyai tema yang sama yaitu konflik karena sumber daya alam. Konflik terjadi ketika sumber daya alam berada di antara kebutuhan konservasi dan wisata.

		BBKSDA yang banyak ditentang masyarakat, pengabaian langgaran aturan adalah faktor-faktor konflik berlangsung. Perubahan atau penetapan aturan baru menjadi alternatif penyelesaian konflik.	
2.	Perhutanan Sosial sebagai Resolusi Konflik dalam Pengelolaan Sumber Daya Hutan, M. Imam Arifandy, Institut Pertanian Bogor, Fakultas Ekologi Manusia, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, 2014.	Perbedaan kepentingan aktor yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya hutan berpotensi konflik. Strategi penyelesaian konflik pengelolaan hutan yaitu perhutanan sosial dan dengan memperhatikan hak-hak serta melibatkan semua pihak yang berkepentingan untuk berperan dalam pengelolaan sumber daya hutan. Strategi tersebut memiliki tujuan yaitu untuk menjaga hubungan sosial antar para pelaku kepentingan serta menjaga keberlanjutan dan kelestarian hutan.	Tema penelitian M. Imam Arifandy dengan penelitian peneliti sama yaitu tentang konflik karena sumber daya alam dengan perbedaan kepentingan yang menjadi faktor penyebab konflik.
3.	Model Penyelesaian Konflik Nelayan Berbasis Kearifan Lokal sebagai Modal Sosial di Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan, Arizal Triadiyatma, Universitas Airlangga Surabaya, Fakultas	Bentuk konflik nelayan yaitu berupa perselisihan yang disebabkan oleh perebutan wilayah penangkapan dan kecemburuan alat tangkap antara nelayan Lekok dengan nelayan Madura. Penyebab potensial konflik adalah keterbatasan sumber daya dengan faktor pemicu berupa	Relevansi penelitian Arizal Triadiyatma dengan penelitian peniliti yaitu memiliki tema yang sama konflik karena sumber daya alam.

	Psikologi, Jurusan Psikologi, 2016.	penggunaan alat tangkap terlarang bernama <i>mini trawl</i> . Mediasi oleh pemerintah daerah, sosialisasi, perlibatan peran tokoh masyarakat nelayan dan tokoh agama untuk mempertemukan pihak-pihak yang berkonflik merupakan upaya penyelesaian konflik kelas nelayan. Pemercayaan kyai sebagai bentuk kearifan lokal modal sosial, peningkatan pengawasan dan penegakkan hukum bidang perikanan laut keikutsertaan semua pihak dalam organisasi rukun nelayan juga turut berupaya dalam menyelesaikan konflik tersebut.	
4.	Konflik Kelas Nelayan Tradisional Kampung Benteng Kecamatan Moro dan Nelayan Semi Modern, Raden Istawa Maulana, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Sosiologi, 2016.	Konflik yang terjadi diantara nelayan tradisional Kampung Benteng, Kecamatan Moro dan nelayan jaring kurau Kecamatan Durai disebabkan oleh perbedaan pandangan atau kepentingan dalam memanfaatkan sumber daya perikanan. Isu konflik yaitu faktor ekonomi. Ada ketimpangan pendapatan yang berimplikasi pada kesenjangan ekonomi bagi nelayan tradisional Kampung Benteng. Hal tersebut terjadi karena adanya kecemburuan sosial terhadap nelayan	Relevansi penelitian Raden Istawa Maulana dengan penelitian peniliti adalah konflik yang terjadi sama-sama disebabkan oleh perbedaan pandangan atau kepentingan.

		<p>jaring kurau yang mendapatkan bagian besar dari eksploitasi sumber daya perikanan. Konflik yang terjadi cukup brutal hingga mengakibatkan pembakaran kapal dan pemukulan nahkoda kapal jaring kurau. Hukum dan aturan jalur tangkap yang mengatur pembagian batas wilayah tangkap antara nelayan tradisional dan nelayan jaring kurau tidak berjalan sebagaimana mestinya. Aparat penegak hukum (Pol Airud dan TNI-AL tidak melakukan kontrol terhadap batas-batas tangkap di perairan Kecamatan Moro</p>	
5.	<p>Pemetaan dan Resolusi Konflik (Studi tentang Korban Lumpur Lapindo Sidoarjo), Muchammad Ismail, UIN Sunan Ampel Surabaya, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Sosiologi Islam, April 2011.</p>	<p>Konflik bencana Lumpur Lapindo terjadi karena warga menuntut tanggungjawab PT. Lapindo Brantas mengenai penyelesaian pembayaran ganti rugi dan pemukiman kembali. Resolusi konflik yang sudah dilakukan korban lumpur yaitu di antaranya arbitrase, mediasi, dan negoisasi. Dinamika konflik terbagi menjadi 3 yaitu yang pertama konflik hanya sebatas luapan emosi hingga muncul tindak perilaku kekerasan. Dinamika konflik yang kedua yaitu adanya dorongan</p>	<p>Penelitian Muchammad Ismail dengan penelitian peneliti memiliki model resolusi konflik yang sama yaitu arbitrase, mediasi, negoisasi.</p>

		yang menimbulkan warga melakukan tindakan demonstrasi. Dinamika konflik yang ketiga yaitu konflik berbentuk ganti rugi dan tuntutan relokasi mandiri kembali ke desa.	
6.	<i>Understanding Conflict Resolution</i> , Hilal Ahmad Wani, <i>Research Scholar Department of Political Science, Aligarh Muslim University, Aligarh, INDIA</i> , Februari 2011.	Konflik bisa dikurangi secara efektif dengan mengetahui atau mengurangi konsekuensi negatif dari konflik tersebut. Resolusi konflik merupakan metode dan pendekatan untuk menangani konflik, mulai dari negoisasi hingga diplomasi, mulai dari mediasi hingga arbitrase, dari fasilitasi ke adjudikasi, dari konsiliasi hingga pencegahan konflik, dari konflik manajemen untuk transformasi konflik, mulai dari keadilan restoratif hingga pemeliharaan perdamaian.	Temuan resolusi konflik dalam jurnal Hilal Ahmad Wani dapat digunakan oleh penulis untuk memahami, dan menganalisis resolusi konflik pengelolaan Taman Wisata Edukatif Sumber Maron.

2.3 Landasan Teori

Adapun teori yang dapat menjelaskan berkaitan dengan resolusi konflik pengelolaan Taman Wisata Edukatif Sumber Maron adalah :

a. Teori Resolusi Konflik Johan Galtung

Mengutip Tubagus (2001), Galtung menawarkan tiga model resolusi konflik yaitu *peace keeping*, *peace building*, dan *peace making*.

Model *peace keeping* (menjaga perdamaian) yang melibatkan aparat

keamanan dan militer perlu diterapkan guna meredam konflik dan menghindarkan penularan konflik terhadap kelompok lain. *Peace building* (membangun perdamaian) adalah strategi atau upaya yang mencoba mengembalikan keadaan destruktif akibat kekerasan yang terjadi dalam konflik dengan cara membangun jembatan komunikasi antar pihak yang terlibat konflik. *Peace building* lebih menekankan pada kualitas interaksi daripada kuantitas.

Lima hal yang harus diperhatikan dalam tahapan *peace building*, yaitu :

1. Interaksi terjadi antara pihak-pihak yang memiliki kesejajaran status
2. Lingkungan sosial yang mendukung
3. Komunikasi yang terjadi merupakan komunikasi intim (bukan kasual)
4. Kedua pihak harus senang dengan proses komunikasi
5. Ada tujuan bersama yang hendak dicapai

Peace making (membuat perdamaian) adalah upaya negosiasi antara kelompok-kelompok yang memiliki perbedaan kepentingan. Dua metode yang dapat dipilih pada tahapan negosiasi adalah sebagai berikut :

1. Kekerasan
2. Hukum atau pendekatan konvensional

Pendekatan hukum efektif dilakukan oleh pemerintah sebagai organisasi yang memiliki legitimasi. Negara akan kehilangan kewenangan dan kewibawaan dalam mengelola negara apabila tanpa legitimasi. Hal tersebut juga termasuk rekonsiliasi sebagai bagian dari resolusi konflik. Pendekatan konvensional pasti gagal apabila negara

tidak memiliki legitimasi. Alternatif solusi harus dicari melalui *Alternatif Dispute Resolution* (ADR) sebagai upaya penyelesaian konflik dengan cara langsung mengarah pada persoalan inti atau utama. Model tersebut dikenal juga sebagai *Interactive Conflict Resolution*.

Ketiga kerangka model resolusi konflik Galtung dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Masalah	Strategi	Target
Kekerasan	<i>Peace keeping</i> (aktivitas militer)	Kelompok pejuang atau para militer
Pertentangan kepentingan	<i>Peace making</i> (aktivitas politik)	Pemimpin atau tokoh
Struktur sosial ekonomi dan sikap negatif	<i>Peace building</i> (aktivitas sosial ekonomi)	Masyarakat umum (pengikut)

Tabel 2.1 Kerangka Resolusi Konflik Galtung
Sumber : Tubagus Arif Faturahman, 2001

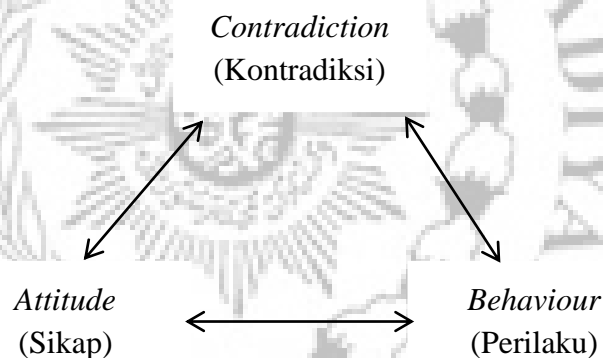
Galtung mengatakan bahwa konflik dapat dilihat sebagai sebuah segitiga dengan setiap puncaknya kontradiksi, sikap dan perilaku. Situasi konflik merupakan rujukan dari kontradiksi. Hal tersebut termasuk “ketidakcocokan tujuan” yang pihak-pihak bertikai rasakan. Hal tersebut disebabkan oleh “ketidakcocokan antara nilai sosial dan struktur sosial”. Pihak-pihak yang bertikai, hubungan mereka, benturan kepentingan inheren menentukan kontradiksi. (Galtung 1973:Liliweri 2009).

Persepsi pihak-pihak yang bertikai dan kesalahan persepsi antara mereka dan dalam diri mereka sendiri adalah bagian dari sikap. Persepsi dapat tentang isu-isu tertentu yang berkaitan dengan kumpulan lain. Pihak-pihak yang bertikai dalam konflik dan kekerasan cenderung mengembangkan stereotip yang merendahkan satu sama lain. Emosi adalah yang sering mempengaruhi sikap tersebut misal seperti takut,

marah, kepahitan, atau kebencian dan lain-lain. Sikap tersebut termasuk perasaan (elemen emotif), keyakinan (kognitif) dan kehendak (konatif).

Kerjasama atau pemaksaan, gerak tangan atau tubuh yang menunjukkan persahabatan atau permusuhan merupakan bagian dari perilaku. Ancaman, pemaksaan, serangan yang merusak merupakan ciri dari perilaku konflik dengan menggunakan kekerasan.

Kontradiksi merupakan kemunculan situasi yang melibatkan sikap dan perilaku. Perilaku dilahirkan oleh sikap yang kemudian melahirkan kontradiksi atau situasi. Sikap dan perilaku boleh dilahirkan oleh kontradiksi atau situasi. Konsep sikap dan perilaku yang mendahului kontradiksi digambarkan pada bagan segitiga ABC Galtung berikut :



Gambar 2.1: Segitiga ABC Galtung
Sumber : Johan Galtung (1973)

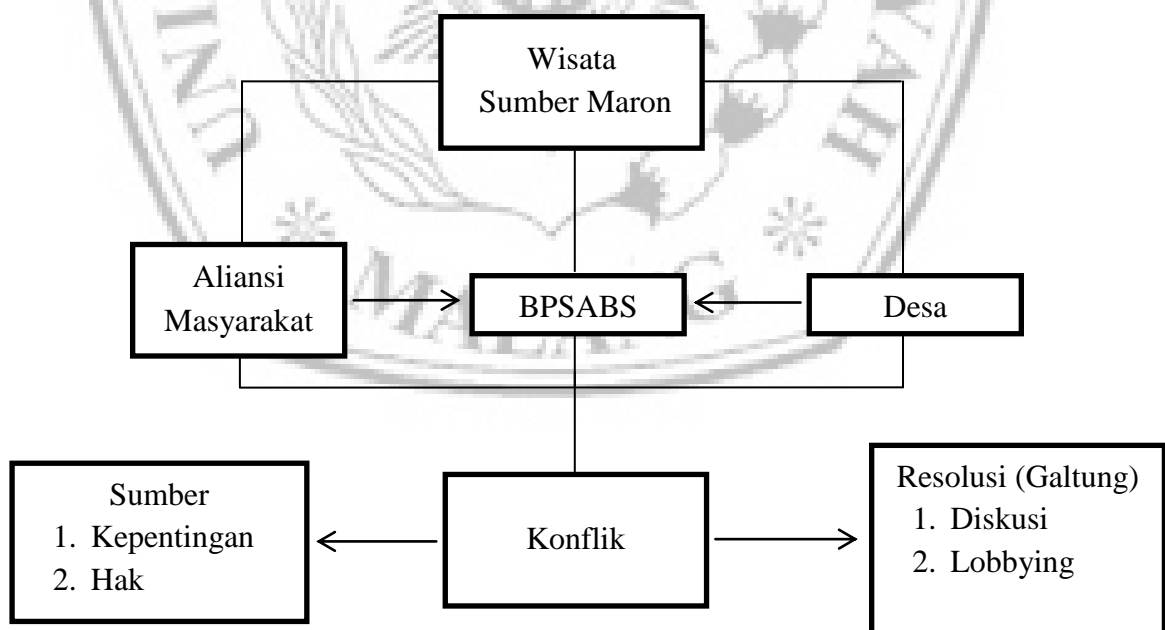
Galtung berpendapat bahwa tiga komponen harus muncul dalam sebuah konflik total. Struktur konflik tanpa sikap atau perilaku konfliktual merupakan sebuah konflik laten. Galtung melihat konflik sebagai proses dinamis, dimana struktur, sikap, dan perilaku secara konstan berubah dan saling mempengaruhi. Ketika konflik muncul, kepentingan pihak-pihak yang bertikai masuk ke dalam konflik atau hubungan dimana mereka berada. Kemudian pihak-pihak yang bertikai mengorganisasi diri di sekitar

struktur ini untuk mengejar kepentingan mereka. Mereka mengembangkan sikap yang membahayakan dan perilaku konflikual, sehingga formasi konflik mulai tumbuh dan berkembang.

Konflik sekunder pada pihak-pihak utama atau pihak yang terseret masuk di dalamnya dapat disebabkan oleh konflik yang melebar. Inti struktur konflik kemudian akan sulit untuk diselesaikan. Konflik pada akhirnya harus diselesaikan dengan melibatkan seperangkat perubahan dinamis yang melibatkan penurunan perilaku konflik, perubahan sikap, serta transformasi hubungan atau benturan kepentingan yang berada dalam struktur konflik (Liliweri 2009; Susan 2009).

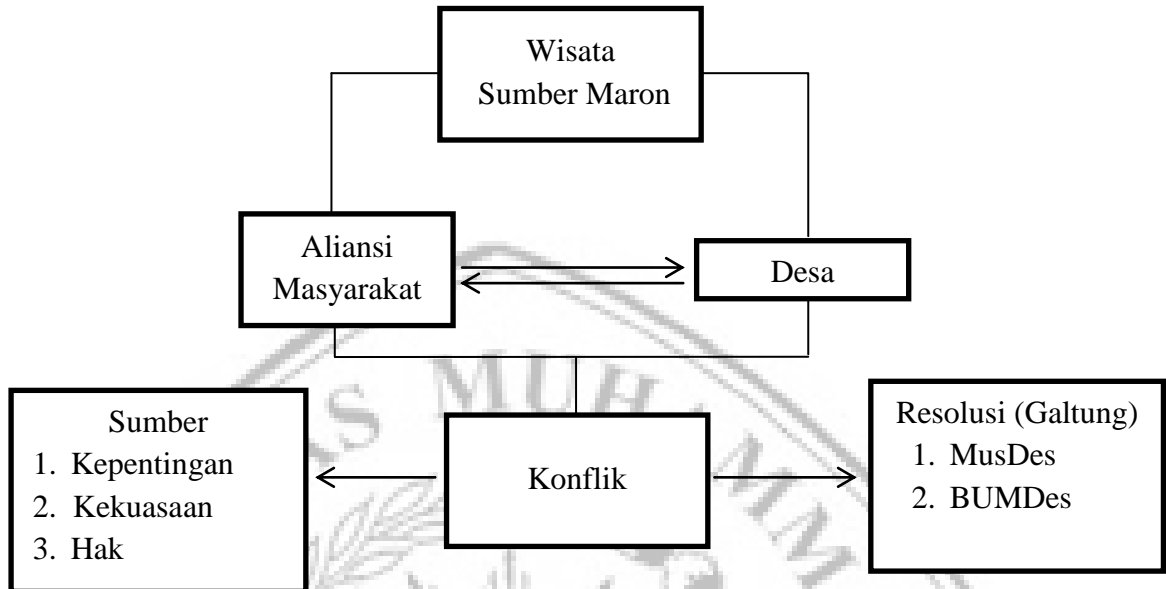
2.4 Kerangka Pemikiran

- a. Konflik 1 (Konflik antara BPSABS, Pemerintah Desa, Aliansi Masyarakat Karangsuko



Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran Konflik antara BPSABS, Pemerintah Desa, Aliansi Masyarakat Karangsuko

b. Konflik 2 (Konflik antara Pemerintah Desa dan Aliansi Masyarakat Karangsuko)



Bagan 2.2 Kerangka Pemikiran konflik antara masyarakat dan Desa

Keterangan bagan :

1. BPSABS : Badan Pengelolaan Saranan Air Bersih dan Sanitasi Sumber Maron
2. Desa : Pemerintah Desa Karangsuko
3. Aliansi Masyarakat : Perwakilan Masyarakat Desa Karangsuko